Working Women and Labour Legislation

New Brunswick
Department of Labour and
Human Resources

Hon. J.W. Mombourquette, Minister

TO: THE WOMEN OF NEW BRUNSWICK

Women make up almost half the labour force in New Brunswick but less than 20% of those women are protected by a collective agreement.

This pamphlet is an attempt to ensure all women are aware, particularly those not protected by a collective agreement, that there are labour laws in this Province that provide them with basic, minimum protections.

This pamphlet provides only basic information to be used as a guide. If you feel you have a problem contact the appropriate agency listed at the back for more detailed information and assistance.

Janet E. Cullinan
Women's Employment Policy Coordinator

1984

1984

NEW BRUNSWICK LABOUR LEGISLATION OF INTEREST TO WORKING WOMEN

Equal Employment Opportunity

The New Brunswick Human Rights Code prohibits discrimination based on sex, marital status and age as well as race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, and physical disability.

Section 3 of the Code prohibits discrimination in any term or condition of employment. Terms or conditions of employment include among other things, hiring, firing, promotions, pay, training, transfers and seniority lists.

Under the Human Rights Code it is illegal for an employer to:

a) restrict jobs, unless the restriction is based upon a bona fide occupational qualification approved by the Human Rights Commission
b) advertise
c) request information

on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, physical disability, age, marital status or sex. It is also illegal for an employment agency to receive job orders and refer clients on the basis of the above listed variables.

If anyone feels they have been discriminated against on the basis of any of the variables listed under the Code, they can file a complaint with the Human Rights Commission. No one can file a complaint on behalf of someone else. It must be filed by the person who feels they have been discriminated against. All complaints are kept confidential.

Equal Pay

An employer is prohibited from discriminating against an employee with respect to rates of pay, wage rates or any other form of remuneration, on the basis of sex.

Provision for protection against this form of discrimination is contained in Section 3 of the New Brunswick Human Rights Code. Any person wishing further information regarding equal pay is requested to contact the New Brunswick Human Rights Commission.

Wages

The minimum wage in New Brunswick, effective October 1, 1982, is $3.80 per hour for the first 44 hours in a week. This applies to all employees - male, female, full-time, part-time, regardless of age, except domestic or agricultural workers.

If an employer requires on-the-job training, the employee must receive at least the minimum wage for all time spent training. It is unlawful for an employer to require the employee train on the job with no pay during the training period.

No employee shall be charged for meals or lodging that the employer did not provide.

If an employee feels she is being paid less than the minimum wage, she may file a complaint with the Labour Relations Service, Operations Branch of the Department of Labour and Human Resources. All complaints are kept confidential.

Interval of Payment

Wages shall be paid to an employee at least every 16 days.

Weekly Rest Period

An employer must give each employee a rest period of at least twenty-four consecutive hours in every seven day period. (Exceptions are part-time employees who work five hours or less per day, those required to cope with an emergency, and those falling outside the scope of the Act.)

Minimum Overtime Pay

An employee must be paid a minimum of $5.70 per hour, effective October 1, 1982, for every hour worked over forty-four (44) in each seven day period. For employees over the age of 18, there is no restriction placed on hours worked per day or per week.

Restriction on Number of Hours Worked

Employees under the age of eighteen years shall not work in a place of employment as defined by the Act more than nine hours per day unless a different apportionment of hours of work per day has been made for the sole purpose of giving a shorter day's work on Saturday or some other day. Employees under the age of eighteen (18) shall not work in a place of employment as defined by the Act for more than forty-eight hours per week.

Pay Statement

An employer is required to provide to each employee at the end of each pay period a statement showing the dates of the pay period, the gross pay of the employee for the pay period, the particulars and amount of each deduction, and the net pay after deductions have been made.

Tips and Gratuities

Tips and gratuities are the property of the employee to whom they are given and cannot be withheld by the employer notwithstanding the consent of the employee. In the event where a surcharge or other charge is paid in lieu of a tip or gratuity the amount paid shall be deemed to be a tip or gratuity.

Assignment of Wages

Any assignment of wages or any portion made and used as security for the payment of a debt is invalid. No deductions can be made from the employee's pay without the employee's authorization. The authorization should be in writing for the protection of both parties involved. This does not include legal deductions such as income tax, Canada pension, unemployment insurance.

Paid Public Holidays

In New Brunswick employers are required by law to pay a minimum of six paid public holidays - New Year's Day, Good Friday, Dominion Day, New Brunswick Day, Labour Day, and Christmas Day.

If you have been in the employer's employ at least 90 calendar days in the last year plus have worked 15 out of the previous 30 days before the holiday, worked your scheduled day before and after the holiday, you are entitled to a day off with pay or, if you work, an average day's pay plus one and one-half times your regular rate of pay for all hours worked on that day.

All employees are entitled to one and one-half times their regular rate of pay for all hours worked on one of these days, no matter how long you have worked for an employer - even if one of these days is your first working day.

If the holiday falls on a non-working day or in his/her vacation, the employee shall be given another normal working day off with pay; or, if the employee agrees, the employer will pay the employee her regular wage for the public holiday where she qualifies.

Where employees are covered by a collective agreement that provides a minimum of six paid public holidays one of which includes New Brunswick Day, they are considered to be exempt from application of legislation.

An employer can, with the agreement of the employees, substitute another day for the holiday. When this is done the actual day of the holiday is considered a regular working day. If an employee works on his substitute day, the employee is considered to be working on a paid public holiday and is to be paid in accordance with legislation.

Those employed in a hotel, motel, tourist resort, restaurant, tavern or any continuous operation should contact the Operations Branch of the Labour Relations Service, Department of Labour and Human Resources.

Meal Periods

Under the Occupational Health and Safety Act, Section 12, an employer must allow an employee a reasonable period for food and rest after working five consecutive hours. (Administered by the Occupational Health and Safety Commission.)

If the employer requires the employee to remain at the place of employment, the employee is deemed to be working and therefore must be paid. However, if the employee is allowed to leave her place of employment, she is not deemed to be working and therefore is not required to receive wages for that period.

Sick Leave

There are no provisions in New Brunswick labour legislation for sick leave. This is a matter of individual company policy or collective agreement negotiations. There are sick benefits under the Unemployment Insurance Act. For more information contact your local Canada Employment Center.

Maternity Leave

The Minimum Employment Standards Act provides for maternity leave. This Act requires an employer to allow a pregnant female employee to be absent from her work six weeks before her time of delivery and six weeks after her delivery. The employer shall not give notice of dismissal for reasons arising from her absence until the employee has been absent for a maximum period of seventeen weeks. Further, an employer cannot refuse to employ a pregnant employee for reasons arising from her pregnancy only.

Injury on the Job

Under the Workers' Compensation Act, all employers that employ three or more employees are required to ensure employees against injury on the job. There are a few exceptions and they are casual workers not employed for the purpose of the industry, outworkers, farm labourers, domestic servants and members of the employer's family under the age of sixteen residing with the employer.

Employers with less than three employees or in the fishing industry, those with less than 25 employees, can apply for voluntary coverage on a yearly basis.

For more detailed information, contact the Workers' Compensation Board.

Work Place Safety

The Occupational Health and Safety Act is legislation designed to ensure safe and healthy work procedures are followed. If you are aware of hazardous conditions or require information, please contact the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission.

Sexual Harassment

Sexual harassment may be defined as any unwanted sexual approach made within an employment context that has as its effect any real or perceived threat to a person's employment, or term or condition of employment.

For further information contact the Human Rights Commission.

Unions

Under the Industrial Relations Act, every employee has the right to be a member of a trade union and to participate in the lawful activities thereof except managers, superintendents or any other persons who, in the opinion of the Board, are employed in confidential capacities in matters relating to labour relations or who exercise management functions, or is a person employed in domestic service in a private home. Crown employees are permitted to bargain under the Public Service Labour Relations Act.

Employers or unions may not use coercion, intimidation or threats to encourage or discourage membership or activity in a union, council of trade unions, or any employer's organization.

In a unionized place of employment, an employee does not have to join the union unless the collective agreement stipulates it. Employers must honor written authorizations for the deductions from wages of union dues to a trade union, certified under the Act, or recognized by the employer in a recognition agreement. Deductions must continue in effect until authorization is revoked by the employee or the Board acting in accordance with the provision of the Act.

For further information please contact:

New Brunswick Department of Labour and Human Resources
Labour Relations Service
Operations Branch
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2725

New Brunswick Human Rights Commission
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2301

New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2467 (Fredericton area)
1-800-442-9776

New Brunswick Workers' Compensation Board
1 Portland Street
P. O. Box 160
Saint John, New Brunswick
E2L 3X9
(506) 652-2250 (Saint John area)
1-800-222-9645

Women's Employment Policy Coordinator
New Brunswick Department of Labour and Human Resources
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2091

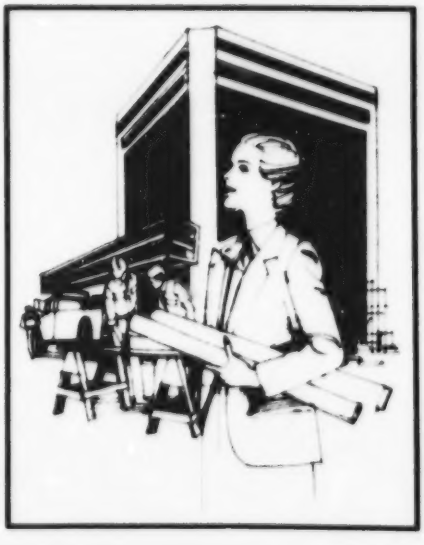
VACATION PAY

Every employee who works at least 225 working days or shifts in a vacation pay year will be granted two consecutive weeks off with pay at the rate of 4% of his/her total earnings.

Employees who work less than 225 days or shifts in a vacation pay year are entitled to 4% of their total earnings, not later than the next regular pay period after the vacation pay year ends.

Employees who work less than 225 days or shifts in a vacation pay year and whose employment is terminated are entitled to vacation pay of 4% of total earnings in lieu of a paid vacation not later than the next regular pay period after the employee's employment ceases.

Exemptions under this legislation are those persons who are employed twenty-four hours or less per week, and those persons employed in domestic service, agriculture and the Crown.



La femme au travail et la loi

Nouveau-Brunswick
Ministère du Travail et des Ressources humaines

L'Hon. J.W. Mombourquette, Ministre

AUX: LES FEMMES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Les femmes font presque la moitié du main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick mais moins que 20% de ces femmes sont protectées par contract collectif.

Ce pamphlet est une tentative pour assurer que tous les femmes sont au courrant, particulièrement celles qui ne sont pas protectée par un contract collectif, qu'il y a des droits de travail dans cette province qui fournit des protections minimum et de base.

Ce pamphlet fournit seulement l'information de base pour servir comme guide. Si vous croyez d'avoir un problem, contactez l'agent convenable listé à l'arrière pour plus d'information detaillé et l'assistance.

Janet Cullinan
Coordinatrice de la politique
d'emploi des femmes

1984

1984

LEGISLATION SUR LA MAIN-D'OEUVRE AU NOUVEAU-BRUNSWICK A L'INTENTION DES FEMMES AU TRAVAIL

Egalité d'accès à l'emploi

Le Code des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination envers une personne en raison de son sexe, de son état matrimonial, de son âge, de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine ou de son incapacité physique.

L'article 3 du Code interdit la discrimination pour toute modalité ou condition d'emploi. Les modalités ou conditions d'emploi englobent entre autres le recrutement, le renvoi, l'avancement, la rémunération, la formation, les mutations et les listes d'ancienneté.

En vertu du Code des droits de l'homme, un employeur n'a pas le droit de:

a) soumettre un emploi à des restrictions, à moins que celles-ci ne soient fondées sur une qualification professionnelle réellement requise autorisées par la Commission des droits de l'homme,

b) publier une annonce,

c) demander des renseignements fondées sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'incapacité physique, l'âge, l'état matrimonal ou le sexe. De plus, une agence de placement n'a pas le droit d'accepter des demandes d'emploi et de recommander des clients en fonction des seules particularités susmentionnées.

Quiconque estime être victime d'une discrimination fondée sur l'une des particularités énumérées dans le Code peut porter plainte auprès de la Commission des droits de l'homme. Personne ne peut porter plainte au nom de quelqu'un d'autre. La plainte doit être portée par la personne qui s'estime victime de discrimination. Toutes les plaintes sont tenues confidentielles.

Egalité des salaires

Un employeur n'a pas le droit d'exercer une discrimination contre un employé en ce qui a trait aux taux de rémunération, aux taux de salaire ou à toute autre forme de rémunération, en raison du sexe de l'employé.

Les dispositions relatives à la protection contre cette forme de discrimination apparaissent à l'article 3 du Code des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick. Toute personne qui souhaite obtenir plus de renseignements sur l'égalité des salaires doit communiquer avec la Commission des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick.

Taux de salaire

Le salaire minimum au Nouveau-Brunswick, en vigueur depuis le 1er octobre 1982, est de 3,80 $ l'heure pour les premières 44 heures de la semaine. Ceci s'applique à tous les employés - hommes, femmes, employés à temps plein, à temps partiel, quel que soit l'âge, à l'exception des travailleurs domestiques et des ouvriers agricoles.

Si un employeur exige une formation en milieu de travail, l'employé doit recevoir au moins le salaire minimum pour tout le temps qu'il a passé à la formation. Il est interdit à un employeur d'exiger de l'employé une formation en milieu de travail sans salaire pendant la période de formation.

Aucun employé ne peut être facturé pour des repas ou un logement que l'employeur n'a pas fournis.

Si une employée croit qu'elle est payée moins que le salaire minimum, elle peut porter plainte auprès du service des relations de travail, division des opérations du ministère du Travail et des Ressources humaines. Toutes les plaintes sont tenues confidentielles.

Intervalle des payes

Le salaire d'un employé doit être versé au moins tous les 16 jours.

Période de repos hebdomadaire

Un employeur doit accorder à chaque employé une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives pour chaque période de sept jours. (A l'exception des employés à temps partiel qui travaillent cinq heures ou moins par jour, des employés qui doivent s'occuper d'une urgence et de ceux qui ne sont pas dans le champ d'application de la Loi.)

Salaire minimum de temps supplémentaire

Depuis le 1er octobre 1982, un employé doit recevoir un minimum de 5,70 $ l'heure pour chaque heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par période de sept jours. Pour les employés âgés de plus de 18 ans, aucune limite n'est fixée sur le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine.

Limite du nombre d'heures de travail

Les employés âgés de moins de 18 ans ne doivent pas travailler sur un lieu de travail tel que défini par la Loi plus de neuf heures par jour, à moins qu'une répartition différente des heures de travail quotidiennes ait été faite dans le seul but de raccourcir la journée de travail du samedi ou de tout autre jour. Les employés âgés de moins de dix-huit (18) ans ne doivent pas travailler sur un lieu de travail tel que défini par la Loi, pendant plus de quarante-huit heures par semaine.

Relevé de paye

Tout employeur est tenu de fournir à chaque employé, à la fin de chaque période de paye, un relevé indiquant les dates de la période de paye, la rémunération brute versée à l'employé pour cette même période, la nature et le montant de chaque retenue, ainsi que la rémunération nette une fois les retenues déduites.

Pourboires et gratifications

Les pourboires et gratifications sont la propriété de l'employé à qui ou pour qui ils sont versés, et ne peuvent être retenus par l'employeur même si l'employé y consent. Dans le cas où un montant supplémentaire prélevé ou tout autre montant prélevé est versé à la place d'un pourboire ou d'une gratification, le montant versé est considéré être un pourboire ou une gratification.

Cession de salaire

Toute cession de salaire ou d'une partie d'un salaire devant servir de garantie pour le paiement d'une dette est illégale. Aucune retenue ne peut être déduite du salaire de l'employé sans son autorisation. Cette autorisation doit être donnée par écrit afin de protéger les deux parties en cause. Ceci ne s'applique pas aux retenues réglementaires, telles que l'impôt sur le revenu, le régime de pensions du Canada, l'assurance-chômage.

Jours fériés payés

Au Nouveau-Brunswick, les employeurs sont tenus par la loi d'accorder un minimum de six jours fériés payés: le jour de l'An, le Vendredi Saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du travail et le jour de Noel.

Si vous avez travaillé pour un même employeur pendant au moins 90 jours civils au cours de la dernière année, et si vous avez travaillé pendant 15 des 30 derniers jours qui précèdent le jour férié, et que vous effectuez votre horaire de travail régulier la veille et le lendemain du jour férié, vous avez droit à une journée de congé payé ou, si vous travaillez ce jour-là, à une rémunération équivalant au salaire normal d'une journée plus une fois et demie votre taux de salaire ordinaire pour toutes les heures travaillées durant ce jour férié.

Chaque employée a droit à une fois et demie son taux de salaire ordinaire pour toutes les heures travaillées au cours d'une de ces journées, quelle qu'ait été la durée de son emploi chez un employeur, même si le jour férié se trouve être sa première journée de travail.

Si le jour férié tombe un jour chômé ou pendant les congés de l'employée, celle-ci devra recevoir un congé payé qu'elle prendra au cours d'une autre journée normale de travail; ou, si l'employée y consent, l'employeur lui versera le salaire ordinaire du jour férié auquel elle a droit.

Les employés régis par une convention collective qui assure un minimum de six jour fériés payés, dont la fête du Nouveau-Brunswick, ne tombent pas sous le coup de la législation.

Un employeur peut, avec le consentement des employés, remplacer le jour férié par un autre jour. Dans ce cas, le jour férié réel est considéré comme un jour de travail normal. Si un employé travaille la journée qui remplace le jour férié, cette journée sera considerée comme un jour férié payé, et l'employé sera rémunéré selon les termes de la législation.

Les personnes qui travaillent dans un hôtel, un motel, une station touristique, un restaurant, une taverne ou tout endroit qui offre un service ininterrompu devraient communiquer avec la division des opérations du service des relations de travail, ministère du Travail et des Ressources humaines.

Temps des repas

En vertu de l'article 12 de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, l'employeur doit accorder à l'employé un temps de repas et de repos d'une durée raisonnable après cinq heures de travail consécutives. (Disposition régie par la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.)

Si l'employeur exige que l'employé reste sur le lieu de travail, l'employé est considéré comme étant au travail et doit par conséquent être payé. Toutefois, si l'employé a la permission de quitter le lieu de travail, il n'est pas considéré comme étant au travail et n'est donc pas obligé de recevoir un salaire pour cette période.

Congés de maladie

La législation du travail au Nouveau-Brunswick ne prévoit aucune disposition pour les congés de maladie. La question relève des politiques de chaque compagnie ou des négociations de conventions collectives. La Loi sur l'assurance-chômage prévoit des prestations pendant une maladie. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le centre d'emploi du Canada de votre région.

Congés de maternité

La Loi sur les normes minimales d'emploi prévoit le congé de maternité. Cette loi exige que l'employeur accorde à toute employée enceinte un congé de six semaines avant la date d'accouchement et de six semaines après l'accouchement. L'employeur ne peut remettre d'avis de renvoi en raison de l'absence de l'employée que si cette abscence se prolonge au-delà de dix-sept semaines. De plus, un employeur ne peut refuser d'embaucher une employée enceinte pour des raisons se rattachant à sa seule grossesse.

Accidents du travail

En vertu de la Loi sur les accidents du travail, tous les employeurs qui comptent trois employés ou plus sont tenus d'assurer les employés contre les accidents du travail. Les rares exceptions concernent les travailleurs occasionnels employés à des fins autres que celles de l'industrie, les ouvriers indépendants, les ouvriers agricoles, les domestiques et les membres de la famille de l'employeur âgés de moins de seize ans qui résident avec l'employeur.

Les employeurs qui comptent moins de trois employés, ou les employeurs rattachés à l'industrie de la pêche et comptant moins de 25 employés peuvent demander une assurance facultative renouvelable annuellement.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Commission des accidents du travail.

Sécurité au travail

La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail a été conçue pour garantir que des méthodes de travail sûres et hygiéniques sont utilisées. Si vous avez connaissance de conditions de travail dangereuses ou avez besoin de renseignements, veuillez communiquer avec la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se définir comme toute avance sexuelle non désirée faite dans un contexte de travail et qui se traduit par toute menace réelle ou appréhendée envers l'emploi d'une personne ou ses modalités ou conditions d'emploi.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Commission des droits de l'homme.

Syndicats

En vertu de la Loi sur les relations industrielles, tout employé a le droit d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités licites, à l'exception des directeurs, chefs de service ou de toute autre personne qui, de l'avis de la Commission, soit exerce des fonctions confidentielles dans des domaines liés aux relations de travail, soit occupe des fonctions de direction, soit est employée comme domestique dans une maison privée. Les employés de la Couronne ont le droit de se syndiquer en vertu de la Loi sur les relations de travail dans les services publics.

Les employeurs ou les syndicats ne peuvent user de contrainte, d'intimidation ou de menaces pour favoriser ou entraver l'adhésion ou la participation à un syndicat, à un conseil syndical ou à toute organisation patronale.

Dans un lieu de travail syndiqué, un employé n'est pas obligé de faire partie du syndicat à moins que la convention collective ne le stipule. Les employeurs doivent faire honneur aux autorisations écrites demandant que soient retenues sur le salaire les cotisations syndicales versées à un syndicat autorisé par la Loi, ou reconnu par l'employeur en vertu d'un contrat de reconnaissance. Les retenues doivent être prélevées jusqu'à ce que l'autorisation soit annulée par l'employé ou la Commission agissant conformément aux dispositions de la Loi.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec:

Le ministère du Travail et des Ressources humaines du
Nouveau-Brunswick
Service des relations de travail
Division des opérations
C. P. 6000
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2725

La Commission des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick
C. P. 6000
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2301

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du
Nouveau-Brunswick
C. P. 6000
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2467 (région de Fredericton)
1-800-442-9776

La Commission des accidents du travail du Nouveau-Brunswick
1, rue Portland
C. P. 160
Saint-Jean, Nouveau-Brunswick
E2L 3X9
(506) 652-2250 (région de Saint-Jean)
1-800-222-9645

La coordonnatrice de la politique d'emploi des femmes
Ministère du Travail et des Ressources humaines du Nouveau-Brunswick
C. P. 6000
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1
(506) 453-2091

CONGES PAYES

Un employé qui travaille pendant au moins deux cent vingt-cinq jours ouvrables ou périodes de travail au cours d'une année de référence recevra un congé continu d'une durée de deux semaines et sera rémunéré à un taux égal à 4% de son salaire total.

Les employés qui travaillent pendant moins de deux cent ving-cinq jours ou périodes de travail au cours d'une année de référence ont droit à 4% de leur salaire total, au plus tard lors de la période de paye régulière suivante postérieure à la clôture de l'année de référence.

Les employés qui travaillent pendant moins de deux cent vingt-cinq jours ou périodes de travail au cours d'une année de référence et dont le travail se termine ont droit à un montant égal à 4% du salaire total au lieu d'un congé payé, au plus tard lors de la période de paye régulière suivante postérieure à la fin de l'emploi de l'employé.

Les personnes employées vingt-quatre heures ou moins par semaine et les personnes employées pour des travaux domestiques, dans l'agriculture ou par la Couronne ne tombent pas sous le coup de cette législation.